	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	MAN-SST-003
<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
Manual de Convivencia Laboral	Rev :	7/11/2025
	Versión:	4
Diseñado por: Sandra Yaya	Autorizado por: Angélica Rivera	Página 1 de 6

## Manual de Convivencia Laboral - Envíos Logísticos Cargo S.A.S.


### I. Guía del Comportamiento Esperado y Normas Internas de Convivencia

Envíos Logísticos Cargo S.A.S. se fundamenta en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad, promoviendo un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso

#### A. Comportamiento Esperado

Todo el personal debe adherirse a los siguientes principios de convivencia:

Principio	Comportamiento
Respeto y Tolerancia	Tratar a todas las personas con respeto, sin discriminación por sexo, raza, origen, religión, opinión política o filosófica
Integridad y Ética	Actuar con ética, imparcialidad, confidencialidad, y reserva en el manejo de la información.
Comunicación Asertiva	Utilizar habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos para las interacciones diarias
Colaboración	Fomentar el apoyo social y el trabajo en equipo entre todos los niveles jerárquicos

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	MAN-SST-003
<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
Manual de Convivencia Laboral		Rev : 7/11/2025
		Versión: 4
Diseñado por: Sandra Yaya	Autorizado por: Angélica Rivera	Página 2 de 6

Principio	Comportamiento
Confidencialidad	Garantizar que la información personal o relacionada con quejas sea manejada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de los involucrados.

#### B. Funciones del Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)

El COCOLA es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora. Su rol es proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, y no determina si hay acoso laboral


## II. Conductas No Aceptables (Acoso Laboral)

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

#### A. Tipos de Conductas No Aceptables (Ejemplos)

Se consideran conductas no aceptables en Envíos Logísticos Cargo S.A.S. aquellas que configuran las modalidades de acoso laboral, incluyendo:


Modalidad	Conducta No Aceptable
Maltrato Laboral	Actos de violencia física o verbal, expresiones injuriosas o comentarios desobligantes.

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	MAN-SST-003
<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
Manual de Convivencia Laboral		Rev : 7/11/2025
		Versión: 4
Diseñado por: Sandra Yaya	Autorizado por: Angélica Rivera	Página 3 de 6

Modalidad	Conducta No Aceptable
Persecución Laboral	Órdenes o cambios de funciones irrazonables, o la descalificación de la labor con miras a la desmotivación o renuncia.
Discriminación Laboral	Trato diferenciado por razón de sexo, raza, origen, religión u opinión política.
Entorpecimiento Laboral	La obstaculización injustificada de la labor o la ocultación de documentos o insumos para la realización del trabajo.
Inequidad Laboral	Asignación de funciones con carga de trabajo excesiva o desproporcionada sin justificación.
Desprotección Laboral	Negligencia en el control de riesgos y en la adopción de medidas de seguridad e higiene.

#### B. Exclusiones y Acoso Sexual

- **Acoso Sexual:** El COCOLA no es competente para conocer o conciliar casos de acoso sexual o violencia por razones de género, ya que estas conductas no son conciliables. La alta dirección establecerá un procedimiento específico para recibir quejas de presunto acoso sexual y las medidas de atención y protección.


	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	MAN-SST-003
<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
Manual de Convivencia Laboral		Rev : 7/11/2025
		Versión: 4
Diseñado por: Sandra Yaya	Autorizado por: Angélica Rivera	Página 4 de 6

### III. Rutas de Atención en Coherencia con Política y Reglamento del CCL

Envíos Logísticos Cargo S.A.S. garantiza un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir y superar las conductas de acoso laboral.

#### A. Ruta de Queja por Presunto Acoso Laboral

Etapa	Responsable	Acción	Plazo (Máximo)
1. Presentación de la Queja	Trabajador(a) Afectado(a)	Presentar queja escrita al Secretario(a) del COCOLA, describiendo la situación y aportando pruebas.	Sin plazo
2. Trámite y Examen Confidencial	Secretario(a) y COCOLA	Recibir y dar trámite a la queja. Examinar confidencialmente el caso.	5 días calendario (Trámite) / 15 días calendario (Examen, incluyendo posible ampliación)
3. Escucha Individual	COCOLA	Citar individualmente a las partes involucradas para escuchar los hechos.	5 días calendario

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	MAN-SST-003
<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
Manual de Convivencia Laboral		Rev : 7/11/2025 Versión: 4
Diseñado por: Sandra Yaya	Autorizado por: Angélica Rivera	Página 5 de 6

Etapa	Responsable	Acción	Plazo (Máximo)
4. Espacio de Diálogo y Conciliación	COCOLA	Adelantar reuniones conjuntas para promover compromisos mutuos y formular un plan de mejora para la convivencia.	15 días calendario (incluyendo posible ampliación)
5. Seguimiento a Compromisos	COCOLA	Verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.	Mensual


NOTA IMPORTANTE: El procedimiento preventivo no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario a partir de la fecha en que se reciba la queja formal.

#### B. Ruta de Remisión (Si no hay Acuerdo o Persistencia)

Si no se llega a un acuerdo, no se cumplen las recomendaciones, o la conducta persiste:

1. El COCOLA informa a la alta dirección de Envíos Logísticos Cargo S.A.S. y cierra el caso.
2. El trabajador(a) puede entonces presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.

#### C. Rutas de Apoyo en Salud Mental (Medidas Correctivas)

	Sistema de Gestión de la Seguridad & Salud en el Trabajo	
	CODIGO:	MAN-SST-003
<input checked="" type="checkbox"/> <b>SG-SST</b>		
Manual de Convivencia Laboral	Rev :	7/11/2025
	Versión:	4
Diseñado por: Sandra Yaya	Autorizado por: Angélica Rivera	Página 6 de 6

La empresa dispone de las siguientes rutas de apoyo:

- **Atención y Soporte en Crisis:** Se dispone de un espacio de atención que brinda primeros auxilios psicológicos a los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- **Canalización a Servicios de Salud:** Se socializan las rutas de atención para la gestión de necesidades en salud mental con el fin de que los trabajadores puedan tener acceso a servicios de atención psicológica y psiquiátrica a través de su EPS.
- **Traslado:** Se facilitará el traslado a otra dependencia, si lo recomienda el médico laboral o el COCOLA, garantizando adecuadas condiciones de trabajo.



ANGELICA ESPERANZA RIVERA SANDOVAL  
Representante Legal